



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Evidencias psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS
en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos -
Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Ocaña Nolorbe de Geng, Gianina (ORCID: 0000-0002-0012-3380)

Rojas Huaraca, Marlene (ORCID: 0000-0003-0531-4749)

ASESORA:

Dra. Chero Ballón de Alcántara, Elizabeth Sonia (ORCID: 0000-0002-4523-3209)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

Todo este esfuerzo está dedicado a mis hijos Jhazzer y Zahid, quienes son mi mayor motivo para seguir adelante siendo mi mayor fuente inagotable de compromiso y superación. A mi esposo Jaime Geng y a mi hijo Kaleb, que siempre permanecerán en mi corazón.

Gianina Ocaña Nolorbe.

A mis padres, a mi madre Marcelina y a mi difunto padre Félix. Ellos me dieron la base que me permitieron poder llegar a ser la persona que soy ahora. Por haberme apoyado en cada uno de mis pasos, por la motivación constante y su amor incondicional. Este y absolutamente todos mis logros son y serán siempre en su honor.

Marlene Rojas Huaraca.

Agradecimiento

A Dios, quién nos ha guiado y nos ha brindado su fortaleza para seguir adelante.

A nuestras familias, por todo su apoyo incondicional durante todo este proceso.

A nuestra asesora Dra. Elizabeth Sonia Chero Ballón de Alcántara, por su dedicación y apoyo incondicional en la elaboración de nuestra tesis.

Y a nuestros amigos y compañeros por ser parte de este camino.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	10
3.2. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV RESULTADOS	18
V DISCUSIÓN	25
VI CONCLUSIONES	29
VII RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	40

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencias y porcentajes en función de los datos sociodemográficos	11
Tabla 2 Evidencias de validez basada en el contenido de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, mediante criterio de jueces	18
Tabla 3 Análisis descriptivo de los ítems de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, dimensión superiores y recursos.	19
Tabla 4 Análisis descriptivo de los ítems de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, dimensión organización y equipo de trabajo	20
Tabla 5 Medidas de bondad de ajuste del AFC de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS.	21
Tabla 6 Prueba de bondad de ajuste Shapiro – Wilk de los cuestionarios empleados para la validez en relación con otras variables.	21
Tabla 7 <i>Correlaciones entre la Escala de Estrés Laboral, el inventario de Burnout y la Escala de Satisfacción con la Vida</i>	22
Tabla 8 índices de fiabilidad por Alfa ordinal y Omega ordinal	22
Tabla 9 Evidencias de equidad y medidas de invarianza factorial de la escala de Estrés Laboral OIT – OMS en función del sexo	23
Tabla10 Percentiles y niveles generales de la Escala de Estrés Laboral OIT - OMS	23

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral OIT - OMS, para lo cual, se implementó una metodología de tipo aplicada, con un diseño instrumental y un método censal. Participaron 310 colaboradores de géneros masculino y femenino, de 18 años a más. Los resultados demostraron una buena adecuación de los índices de confiabilidad para un modelo de 2 factores (RMSEA=.07; GFI=.83; SRMR=.041; CFI=.93; TLI=.92). De igual manera, la confiabilidad reportó buenos valores para la escala general (α =.96; ω =.97), como para la dimensión superiores y recursos (α =.91; ω =.91) y organización y equipo de trabajo (α =.95; ω =.95). Se realizó, asimismo, la correlación con 2 instrumentos alternos para generar evidencias de discriminación, los resultados demostraron convergencia con el MBI (ρ =.806) y divergencia con el SWLS (ρ = -.017). A su vez, se realizó el análisis de invarianza factorial del instrumento en función del género y se evidenció diferencias débiles, no significativas (CFI <0.01; RMSEA <0.05). Finalmente, se realizó la elaboración de datos normativos, los cuales se organizó en niveles bajo (25 - 75), medio (76 - 101) y alto (102 - 75). Se concluyó que, el Cuestionario Estrés Laboral OIT - OMS presentó propiedades psicométricas adecuadas en validez y confiabilidad.

Palabras clave: *Cuestionario de estrés laboral, confiabilidad, propiedades psicométricas.*

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the psychometric properties of the ILO - WHO Workplace Stress Questionnaire, for which an applied methodology was implemented, with an instrumental design and a census method. 310 collaborators of both genders (male and female) aged 18 and over participated. The results showed a good adequacy of reliability indices for a 2-factor model (RMSEA=.07; GFI=.83; SRMR=.041; CFI=.93; TLI=.92). Similarly, reliability reported good values for the overall scale (α =.96; ω =.97), as for the higher dimension and resources (α =.91; ω =.91) and organization and work equipment (α =.95; ω =.95).

In addition, the correlation was made with 2 alternative instruments to generate evidence of discrimination, the results showed convergence with the MBI (ρ = .806) and divergence with the SWLS (ρ = -.017). In turn, the factor invariance analysis of the instrument was carried out according to gender, showing weak, non-significant differences (IFC <0.01; RMSEA <0.05) finally, the elaboration of normative data was carried out, dividing into low (25 - 75) levels, medium (76 - 101) and high (102 - 75). Concluding that, the Workplace Stress Questionnaire (ILO - WHO) presented adequate psychometric properties in validity and reliability.

Keywords: Work stress questionnaire, reliability, psychometric properties.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés es uno de los principales malestares que afecta a la población trabajadora y se manifiesta como dolencias físicas, malestares emocionales y problemas sociales (Navinés et al., 2016). De acuerdo con el Foro Económico Mundial (WEF, 2019) niveles altos de estrés provocan ausentismo y disminuyen la productividad laboral; en ese sentido, se reporta que al menos 50 % de trabajadores no asiste a laborar por motivos de estrés. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) presenta cifras similares de ausentismo (OIT, 2016) y sostiene que el impacto crónico del estrés puede generar problemas cardiovasculares, ya que se reporta que de 100 infartos 25 fueron motivados por el estrés laboral.

A nivel internacional, México reporta al menos un 75 % de trabajadores con síntomas de estrés, similar es el caso de China con un 73 % mientras que en Estados Unidos hay un 59% de trabajadores con estrés (OIT, 2016). Otras investigaciones presentan resultados similares en lo referente a la prevalencia del estrés laboral. Zúñiga (2019), en un trabajo de carácter intercultural, concluye que en Argentina es el 80 % de la población que labora adolece de estrés; en Chile el 77 % y en Colombia el 70 %. Por otro lado, estudios como los de Lai et al. (2020) buscan medir el impacto del estrés dentro de un contexto pandemia, como el COVID - 19; y trabajos como los de Zhang et al. (2020) analizan los factores asociados al estrés laboral como la falta de sueño y desgano.

En el ámbito nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) revela que el 80 % de la población adulta de Perú ha desarrollado estrés y un 25 % de esta reporta niveles crónicos. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2018) informó que, el porcentaje de personal laboral con estrés crónico aumentó en un 12 %, además, se registró un incremento del abandono de puestos laborales y un crecimiento de la informalidad. Asimismo, los altos niveles de estrés en los conductores de transporte se evidencian a través de trastornos musculoesqueléticos (TME) afectando así la salud corporal, convirtiéndose en un factor de riesgo. (Morales et al., 2021).

El estrés no es un tema nuevo dentro del campo de la investigación científica; sin embargo, la pandemia de COVID – 19 ha generado situaciones que pueden acentuar el estrés, como son el aislamiento social y la cuarentena; factores

que pueden hacer más problemática la evaluación del estrés, dado que se pueden presentar sesgos (Calderón et al., 2017). La pandemia, asimismo, ha generado un contexto muy diferente al de hace cinco años, lo que hace necesario un estudio sobre la Escala de Estrés Laboral OIT - OMS que permita actualizar sus propiedades psicométricas (García y García, 2014).

La investigación sobre el estrés ha ido en aumento con el pasar de los años y ha obtenido novedosos resultados desde la perspectiva de objetivos inferenciales, descriptivos o comparativos; sin embargo, la producción literaria con respecto al análisis, validación y adaptación de instrumentos que midan el estrés no ha aumentado considerablemente (Lanuque, 2020). No obstante, cabe mencionar trabajos como los de Medina et al. (2007) y Suárez (2013), que estudiaron las propiedades psicométricas de la escala de estrés laboral de la OIT - OMS.

Asimismo, entre los instrumentos utilizados para la evaluación del estrés se cuenta con el Inventario SISCO, que está direccionado a la medición del estrés académico (Barraza, 2017); el Educational Stress Scale For adolescents (ESSA), dirigido a una población adolescente (Sun et al., 2011); el Cuestionario de Estrés Laboral JSS (Spielberger y Vagg, 2010), desarrollado para medir el estrés en un contexto laboral; la Escala de Apreciación del Estrés General (EAG-G) (Fernández y Mielgo, 1992), que realiza una medición del estrés de manera general. Pese a contar con un gran repertorio de test orientados a la medición del constructo estrés, cabe precisar que gran parte de estos trabajos presenta dificultades en su aplicación por el número de ítems; otros tienen problemas en su estructura interna y un pequeño porcentaje está direccionado a una población adolescente. Por estas razones la presente investigación se propuso estudiar el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT (Ivancevich y Matteson, 1987 citado en Rivera, 2016) que tiene 25 indicadores distribuidos y de aplicación en una población adulta.

Luego de presentar la realidad problemática, se planteó la interrogante: ¿Cuáles son las evidencias psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral OIT - OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos - Lima, 2021?

Con respecto a la justificación metodológica se centró en las evidencias de validez y confiabilidad de la escala orientada a la medición del estrés en un contexto laboral, y su validación en una población peruana. En conclusión, la presente investigación proporcionó garantías metodológicas para establecer la confianza en el uso del cuestionario y obtuvo los valores esperados.

A nivel práctico, la importancia de este trabajo radica en los resultados obtenidos de la evidencia psicométrica y el análisis del instrumento presentado, ello permitió entregar un cuestionario con estadísticas establecidas para aplicarse en la evaluación del estrés en un contexto laboral. A nivel social, se presentará un instrumento con evidencias empíricas que validen su utilización dentro del contexto nacional, lo que permitirá evaluar el estrés en contextos organizacionales. Por último, la importancia teórica radica en el aumento de la literatura científica especializada a la validación de instrumentos en el contexto peruano; de este modo, los resultados obtenidos actualizarán las investigaciones anteriores y servirán de insumos para futuros estudios.

El objetivo general que se planteó en este trabajo fue determinar las evidencias psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT - OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos - Lima, 2021. Además, los objetivos específicos fueron: a) Determinar la evidencia de validez basada en el contenido; b) Ejecutar el análisis descriptivo de los ítems; c) Determinar la evidencia de validez basada en la estructura interna; d) Determinar la evidencia de validez en relación con otras variables; e) Determinar la confiabilidad del instrumento; f) Determinar la evidencia de equidad en función de género; por último, g) Generar datos normativos para la interpretación de los resultados.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Suárez (2013) en Lima, buscó generar las evidencias psicométricas relacionadas al Cuestionario de Estrés Laboral (OIT - OMS), desarrollando un diseño instrumental – aplicado y participaron 190 de un Call Center con edades entre los 25 y 35 años. La obtención de la validez de contenido se realizó bajo el criterio de jueces expertos, con una prueba binomial a .05 evidenciándose coherencia unánime. Además, aplicó un análisis factorial exploratorio, con cargas factoriales entre .68 y .82, además un KMO .953 y la prueba de esfericidad de Barlett de .00, asimismo, se dividió en 2 factores; por otro lado, la confiabilidad expresó un alfa de .96.

Palomino (2017) elaboró un estudio cuyo objetivo fue encontrar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño laboral. El diseño seguido fue aplicado, correlacional – descriptivo. Se aplicó el Cuestionario Estrés laboral de la OIT – OMS, en una prueba piloto de 60 colaboradores de la ciudad de Lima con edad mínima 20 años y máxima de 51. El resultado fue aceptable ($\alpha=.87$) y demostró que el instrumento estaba listo para ser utilizado.

Tantaruna (2017) realizó una investigación para determinar el grado de relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de un colegio profesional odontológico del Perú. El alcance fue descriptivo correlacional y se empleó el instrumento de medición del estrés laboral OIT - OMS. La población fue la totalidad del personal del colegio odontológico y la prueba piloto estuvo constituida por 50 colaboradores en Lima, con edades de 20 a 51 años. El resultado reportó valores adecuados y la confiabilidad ($\alpha=.84$). El autor concluyó determinando que el instrumento contaba con los índices apropiados para su utilización.

Navarro (2018) estableció como principal objetivo determinar el impacto de la risoterapia sobre el estrés laboral, con un enfoque cualitativo, nivel descriptivo y explicativo; el cual generó una prueba piloto con 203 personas de la ciudad de Lima, para demostrar las evidencias psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS. El estudio terminó evidenciando que la consistencia interna a través del coeficiente alfa reportó un valor de .96, asimismo, la prueba binomial obtuvo un coeficiente V de Aiken igual al .96.

Alva (2021) realizó un estudio de tipo básica, diseño correlacional – descriptivo, el objetivo fue determinar la influencia de la identificación laboral y bienestar psicológico en el estrés laboral de los docentes de la provincia de Barranca. Utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS para evaluar la prevalencia del estrés laboral. Como parte del trabajo se desarrolló una prueba piloto con 131 colaboradores de la ciudad de Barranca, cuya finalidad fue determinar la confiabilidad y validez del instrumento. Los resultados reportaron buenos ajustes para la confiabilidad, es decir, el instrumento mantiene sus propiedades sin verse afectado por valores individuales ($\alpha=.95$; $\omega=.96$). El autor concluyó que el instrumento contaba con los índices apropiados para su aplicación.

Noriega (2021) planteó como principal objetivo evidenciar el estrés laboral y el miedo relacionado al COVID - 19, sin embargo, generó una prueba piloto constituida por 223 colaboradores de Tumbes, con edades de 20 a 51 años. El diseño seguido fue aplicado, correlacional – descriptivo. El resultado determinó un buen ajuste en la confiabilidad del instrumento ($\alpha=.85$), asimismo, la validez obtuvo un adecuado resultado ($V=.97$). El autor concluyó determinando que el instrumento contaba con los índices apropiados para su utilización.

Rugel (2021) realizó un estudio con un diseño correlacional - descriptivo, asimismo, utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS para evaluar la prevalencia del estrés laboral. A partir de ello, desarrollaron una prueba piloto con 39 colaboradores de la ciudad de Piura, cuya finalidad fue determinar la confiabilidad y validez del instrumento. Los resultados reportaron adecuados valores para la confiabilidad, es decir, el instrumento mide el estrés laboral en concreto ($\alpha=.90$). El autor concluyó determinando que el instrumento contaba con los índices apropiados para su uso.

A nivel internacional, Álvarez y Espinoza (2017) determinaron las evidencias de validez del Cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS en Ecuador. La investigación fue de diseño no experimental y contó con la participación de 243 colaboradores, con un rango de edad de 18 y 51 años. Los resultados demostraron una adecuada confiabilidad ($\alpha=.93$) para la escala general, sin embargo, las dimensiones fluctuaron entre .52 y .77. La conclusión del estudio fue que el instrumento cuenta con las evidencias básicas para su utilización; sin embargo, se debe prestar atención a los ítems 2, 3 y 8.

Gallego et al. (2018) planteó un estudio con un diseño no experimental, aplicado – transversal, asimismo, utilizaron el Cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS para evaluar la prevalencia del estrés laboral. A partir de ello, desarrollaron una prueba piloto con 150 personas en Colombia, cuya finalidad fue determinar la confiabilidad y validez del instrumento. El estudio concluyó con una buena consistencia interna a través del coeficiente alfa (.92).

Torres (2017) desarrolló un estudio descriptivo, de tipo aplicado y corte transversal. El objetivo fue evaluar la prevalencia del estrés laboral en docentes de la ciudad de Querétaro – México, a partir de ello desarrolló una prueba piloto con 115 colaboradores a quienes se aplicó el Cuestionario Estrés Laboral OIT - OMS. El estudio determinó evidencias en la consistencia interna ($\alpha=.94$), a través del coeficiente alfa, valor considerado adecuado.

Por otro lado, el estrés laboral suele ser explicado en función de otros constructos como la satisfacción laboral y el desempeño. Dentro del conjunto de teorías enfocadas a estudiarlo, los enfoques teóricos más resaltantes son la demanda y control, esfuerzo - recompensa y estilo de afrontamiento personal (Rosero et al., 2019).

La presente investigación se estableció en el Modelo demanda – control – apoyo social, desarrollado por Karasek (1979, citado por Chandía et al., 2016), debido a la presencia de mejor sustento explicativo sobre el estrés y su impacto en el desarrollo personal de los trabajadores. Desde este enfoque teórico, el estrés laboral es el resultado de la interacción entre las demandas psicológicas propias de cada puesto laboral y los mecanismos de control que haya desarrollado el sujeto para dar respuesta a la demanda venida del exterior. Se entiende por demanda las tareas y niveles de esfuerzo que requiera cada tarea propia del puesto laboral que se desempeña, dependiendo del nivel de concentración y atención requerida por el personal. Por otro lado, el control hace referencia al grado de autonomía y capacidad de manejo que posee la persona, la cual se halla relacionada con la autoeficacia y que le permiten responder ante los extremos pedidos del exterior sin perder la estabilidad emocional. Por último, apoyo social es el nivel en que los trabajadores cuentan con accesos a recursos sociales a través del apoyo de otros

compañeros de trabajo mejorando así la capacidad de afrontamiento a situaciones estresantes (Chandía et al., 2016).

En el marco histórico, el estrés y otros constructos semejantes están conceptualizados en el área de salud desde hace más de 2000 años. El término estrés apareció en el siglo XIV, pero fue Hans Selye el primero en acuñar este término en 1936, con fines médicos y científicos, pues se aplicó en física para hacer referencia a la fuerza aplicada sobre algo para deformarlo o quebrarlo. Posteriormente, Selye exportó el término estrés a la psicología (1956) con el significado de reacciones, estímulos e interacciones hacia los cambios fisiológicos. Selye llamó a este fenómeno Síndrome General de Adaptación y determinó dos fases: alarma y agotamiento (Maslach et al., 2002).

Desde el enfoque conceptual desarrollado por Lázarus y Folkman (1986), el estrés es la respuesta producida por la interacción sujeto - contexto. Cuando el contexto supera la capacidad de adaptación de la persona, esta desarrolla estrés y se afecta directamente su bienestar psicológico. En este proceso, los autores reconocen dos elementos: La evaluación cognitiva y la respuesta emocional. Desde la perspectiva epistemológica, las características marcadas de una persona le llevan desde temprano a formar sus propias exigencias para suplir sus necesidades, además se atribuye la exigencia de planificar con eficacia sus labores diarias. Cabe añadir las características organizacionales que han ido surgiendo en cuanto al desarrollo habilidades, capacidades, calidad y cantidad de trabajo en menor tiempo y espacio, es ahí el inicio de la necesidad de adaptación y manifestación del estrés laboral (Gonzales, 2008).

Matteson e Ivancevich (1987, citado en Lanuque, 2020) definen, desde un enfoque conceptual, el estrés laboral como el tipo de respuesta que brinda una persona frente a una sobrecarga psicológica y física; respuesta que varía de persona a persona y compromete las esferas psicológicas, sociales y personales. Por otro lado, la OIT (2016) define el estrés laboral como la respuesta que involucra tanto aspectos físicos como psicológicos, producto de una deficiencia personal en conocimiento o habilidad, para dar respuesta a tareas específicas demandadas por el puesto laboral.

Morán (2020) sostiene que, dentro de un contexto organizacional, el estrés se genera a partir de la percepción de diferencias entre las capacidades propias del individuo y las requeridas por el medio ambiente para lograr una adaptación adecuada, lo cual genera un impacto negativo y afecta distintas áreas de la psique de la persona. Suárez (2013) plantea que el constructo estrés puede enfocarse desde dos grupos de factores: superiores y recursos, y organización y equipo de trabajo. El primero, puede ser definido como la relación entre el individuo y sus superiores, donde se reconoce el tipo de liderazgo que ejerce y los materiales que brinda para la actividad laboral; mientras que el segundo se define como la percepción que tiene el individuo sobre sus iguales, así como la capacidad para detallar actividades en plazos cortos, medianos y largos, con el fin de obtener un desempeño eficiente.

Dado que esta investigación está relacionada con la psicometría, seguimos el concepto de Gonzáles (2018), que la considera como el área dedicada a la observación y creación de instrumentos útiles para la medición y entendimiento de variables cualitativas, con el propósito de obtener una interpretación cuantitativa de la realidad observada.

De acuerdo con Sánchez et al. (2018) la validez “es el grado en que un método o técnica sirve para medir con efectividad lo que supone que está midiendo”. Es decir, el resultado que se consiguió a través de la aplicación del instrumento demuestra lo que se deseaba medir. A su vez, la validez de contenido hace referencia al grado de representatividad que tiene una medida en relación con cada elemento de un constructo (Sánchez et. Al., 2018). De esta forma, una de las metodologías implementadas para su evaluación es el coeficiente V de Aiken, donde valores cercanos a 1 demuestran un nivel aceptable (García y García, 2014). En el caso de la validez de criterio, esta se refiere a la comparación de una variable externa con un índice o indicador del instrumento de medición (Sánchez et. Al., 2018); al realizarse los análisis, el valor debe ser mayor al valor mínimo que se sugiere que es de .20. (Hernández et al., 2011).

El análisis factorial es la representación estadística de la relación que plantea el conjunto de las variables explicadas en factores, relativamente menores

que las variables. Los ítems, sub test o test (llamados criterios o factores) se miden a través del análisis factorial. La confiabilidad de un instrumento se refiere a la estabilidad y consistencia de las mediciones obtenidas con dicho instrumento en función de los casos en los que se considera que no hay razones teóricas o empíricas que lleven a suponer que la variable medida haya podido ser modificada significativamente por los evaluados; de ser así se asume que el instrumento brinda estabilidad (Muñiz 2010).

Por último, la invarianza métrica o prueba de equidad permite someter el instrumento a diferentes estudios en función de una variable sociodemográfica, ello con la finalidad de establecer si el instrumento adquiere diferencias en función de otras variables (como la edad o el sexo) o si sobrepasa dichas limitaciones al ser interpretado de la misma forma por los grupos expuestos (Dimitrov, 2010). La invarianza métrica es una condición necesaria para la implementación de los datos normativos, debido a que se necesita entender el instrumento en relación con otras variables para diseñar baremos específicos o uno general (Domínguez, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo aplicado porque se planteó adaptar o usar los nuevos conocimientos generados, a la vez que se adquieren otros (Murillo, 2008 citado en Vargas, 2009), con la finalidad de cumplir con los objetivos determinados (Rojas, 2015).

Diseño de Investigación

El diseño de investigación es psicométrico, ya que se encontró direccionada a la resolución de las problemáticas nacidas a partir de la medición y cuantificación de variables psicológicas (Olaz y Medrano, 2014).

3.2. Operacionalización de la variable

Definición conceptual:

El estrés laboral se entiende como la respuesta fisiológico – mental que desarrolla el organismo frente a los agentes exógenos provenientes de un contexto desafiante, los cuales sobrepasan en demasía la capacidad de adaptación y las conductas de contención, tras lo cual sobrevienen malestares físicos, psicológicos y emocionales (Matteson e Ivancevich, 1987 citado en Rugel, 2021).

Definición operacional:

El constructo estrés laboral obtuvo su medición con la puntuación general de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS desarrollada por Ivancevich y Matteson en 1987. Las puntuaciones obtenidas serán categorizadas en cuatro niveles: Los valores entre 26 y 101 corresponden a la categoría bajo; 103 a 119 a la categoría promedio bajo, 120 al 128 a promedio alto y 129 a 157 a categoría alto.

Indicadores:

Superiores y recursos, organización y equipo de trabajo.

Escala:

Ordinal.

3.3. Población

Es el grupo de elementos que presentan ciertas semejanzas, lo cual hace posible el estudio de particularidades psicológicas que permiten analizar su variación en el grado y frecuencia, ya que estos responden a las características propias de cada componente (Rutkowski y Svetina, 2014). En esta investigación la población estuvo compuesta por 310 colaboradores de 18 años a más, tanto de género masculino como femenino, que laboran en una empresa de transporte público. La información fue brindada por el responsable del área de recursos humanos. Asimismo, se empleó un muestreo no probabilístico pues los sujetos de estudio pertenecen a un público cautivo (Pievi y Bravin, 2009) y se aplicó un censo, pues al tratarse de una población reducida, se logró encuestar al total de los elementos de la organización (Etikan et al., 2016).

Tabla 1*Frecuencias y porcentajes en función a los datos sociodemográficos.*

		f	%
Género	Masculino	279	90
	Femenino	31	10
	total	310	100
Estado Civil	Soltero	68	21.9
	Casado	107	34.5
	Conviviente	135	43.5
	Total	310	100
Nivel educación	Secundaria	136	43.9
	Técnico	149	48.1
	Universitario	25	8.1
	Total	310	100.
Edad	18 a 30 años	101	32.6
	31 a más	209	67.4
	Total	310	100
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	51	16.5
	1 a 3 años	142	45.8
	Más de 3 años	117	37.7
	Total	310	100

Nota: Fr: formato de respuesta, %: porcentaje.

En la tabla 1, se presenta los datos sociodemográficos a través de frecuencias y porcentajes. Se observa una predominancia del género masculino con un 90%. En relación con el estado civil, el grupo más representativo es el de convivientes, representado con un 43.5 %. En el nivel educativo hay una alta representación de individuos con secundaria completa (43.9 %) y estudios técnicos (48.1 %). En función de la edad, el grupo con mayor porcentaje es el de 31 años a más (67.4 %). Con referencia al tiempo de servicio, la mayoría tenía entre 1 y 3 años (45.8 %).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de encuesta, de amplio uso social y muy utilizada para la recolección de datos en la investigación científica. Asimismo, el cuestionario se aplicó a todos los participantes de la investigación (López y Fachelli, 2015).

Instrumento 1: Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS

Ficha técnica

Autor	: Ivancevich y Matteson
Año	: España, 1980.
Adaptación	: Suárez, A.
Año	: 2013
Ítems	: 25
Aplicación	: Individual y colectiva
Consigna	: Mayores de 18 años y que desempeñen actividades laborales
Duración	: 15 a 20 minutos
Dimensiones	: Superiores y recursos, Organización y equipo de trabajo.

Calificación e interpretación: Se presenta la respuesta en formato Likert, con una fluctuación entre 1 y 7. De esta manera, el máximo puntaje es 175, y a mayor puntuación, mayor predisposición a sufrir estrés laboral.

Reseña histórica

Durante décadas, el campo organizacional fue relegado al simple accionar del ser humano, donde se entendía que una empresa era exitosa si conseguía un ingreso monetario significativo (Atalaya, 2001). Sin embargo, durante la década de los 80 empezó a surgir un nuevo paradigma, que no solo se centraba en el ingreso económico de la empresa, sino que evaluaba cada uno de sus componentes para establecer el éxito de su marca; es así que, los investigadores empezaron a

centrarse en las peculiaridades que afectaban al personal laboral y tenían influencia directa sobre la empresa. El estrés laboral fue una de las variables más estudiadas y de ahí surgió la necesidad de establecer un instrumento que mida sus propiedades adecuadamente (Ivancevich y Matteson, 1980).

Consigna de aplicación

Se les pide a los colaboradores que respondan con qué frecuencia se da la condición descrita como fuente actual de su estrés e indiquen el número que mejor la describa.

Calificación e interpretación

El instrumento consta de 25 preguntas y 7 alternativas de respuestas, y están agrupadas y codificadas para su respectiva valoración. La escala comienza en el número 1, que es nunca, y va hasta el número 7, que es siempre.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

El instrumento fue adaptado al español por Medina, Preciado y Pando (2007) y presentó adecuados resultados del análisis factorial confirmatorio. Además, tuvo una validez de 65 % relevante al total del cuestionario. En el análisis de ítems se encontró valores superiores a .37 y se determinó 2 factores: factor 1. Condiciones Organizacionales, compuesto por 21 ítems que originalmente valoran la estructura, cohesión y respaldo de grupo con 65 % de validez relevante (promedio de la raíz de comunalidades); Factor 2. Procesos Administrativos, compuesto por 4 ítems que originalmente refieren a formalidad y procesos administrativos de la organización y presentó el 64 % de validez relevante. El instrumento tuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach de .92.

Validez y confiabilidad del instrumento adaptado al contexto peruano

Para las evidencias de validez, Suárez (2013) desarrolló un AFE, donde se comprobó la estructura bidimensional a razón de las cargas factoriales de los diferentes indicadores en 2 factores.

Por otro lado, con relación a la confiabilidad, se reportó los valores obtenidos a través del coeficiente alfa, donde el puntaje de .96 para la escala global y los

puntajes de .95 y .94 para las dimensiones confirmaron que el instrumento contiene adecuados valores como para ser utilizado.

Validez y confiabilidad de la muestra piloto

Con relación a la validez de la estructura interna, se probó un análisis factorial confirmatorio con un piloto de 100 trabajadores de una empresa, los resultados del AFC no fueron los mejores con el modelo de 2 dimensiones sugerido tanto por la prueba original como la prueba adaptada ($\chi^2 = 808.687$; RMSEA = .139; CFI = .731; TLI = .706). En vista de ello se recurrió a otras evidencias de validez como el análisis descriptivo de los ítems y la asociación con otras variables, con lo cual se determinó valores adecuados para los ítems (IHC= 0.57–0.86) y se detectó correlaciones directas con el desgaste emocional ($\rho = .747$), la despersonalización ($\rho = .754$) y la realización personal ($\rho = .321$); en cambio, la asociación con la satisfacción con la vida fue inversa ($\rho = -.132$), lo cual demuestra que el instrumento tiene suficiente evidencia como para ser aplicado en la población objetivo.

Por otro lado, la confiabilidad fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach y encontró valores adecuados para la escala general ($\alpha = .96$) así como para las dimensiones superiores - recursos ($\alpha = .90$) y organización ($\alpha = .94$).

Instrumento 2: Maslach Burnout Inventory (MBI-ES)

Ficha técnica

Autores	: Maslach C., Jackson y Leiter.
Procedencia	: Estados Unidos.
Administración	: Individual o colectivo.
Tiempo	: De 10 a 15 minutos.
Estructuración	: Tridimensional – 22 ítems.
Aplicación	: Adultos.

Instrumento 3: Escala De Satisfacción con la Vida (SWLS)

Ficha técnica

Autores	: Diener, Emmons Larsen & Griffin.
Procedencia	: España - 2008.
Adaptación	: Calderón - De La Cruz G., Lozano F, Cantuarias A. en 2018.
Administración	: Individual o colectivo.
Tiempo	: De 5 minutos.
Aplicación	: Adultos.

3.5. Procedimientos

Se gestionó los permisos necesarios para el uso y la evaluación en propiedades psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral OIT - OMS; los cuales fueron destinados a los investigadores que desarrollaron la prueba y también a la empresa de transporte donde se realizó el estudio. Posteriormente, se procedió a la valoración individual del inventario bajo el criterio de 9 jueces expertos, el procedimiento cuantificó la validez de contenido a través del coeficiente V de Aiken, las respuestas de los jueces fueron estimadas en conjunto. Para finalizar, se realizó la aplicación presencial, para lo cual se hizo llegar a cada participante una carpeta que contenía el consentimiento informado y los instrumentos de evaluación.

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, se procedió a la recolección y exportación de los datos en una hoja del programa informático Microsoft Office Excel. Los análisis estadísticos se hicieron en los programas Jamovi v. 2.3, SPSS y RStudio v. 1.4. El resultado se presentó por medio de tablas y gráficos para su mejor comprensión; tras lo cual, se redactó el informe respectivo y la publicación del artículo de investigación.

Se aplicó la evidencia de validez basada en el contenido que se realizó a través del coeficiente V de Aiken, obtenido al generar una puntuación total del criterio de

jueces expertos. Dicho análisis interpreta la opinión y experticia de personajes expertos en el campo presentado y genera un resultado cuantitativo (Merino y Livia, 2009). De este modo, se interpreta como puntajes aceptables aquellos que sobrepasan el .80 (Robles, 2018).

En segundo lugar, el análisis descriptivo de los ítems se realizó a través de la interpretación de frecuencias en el tipo de respuesta, la media y desviación estándar. También se consideraron la asimetría y curtosis como representantes de la distribución simétrica (Cheng, 2016). Adicionalmente, se consideró el índice de homogeneidad corregida y las comunalidades como expresión de la calidad de los ítems, con lo que se estableció parámetros por encima de .30 (Shieh y Wu, 2014) y .40 (Lloret et al., 2014).

En tercer lugar, la validez basada en la estructura interna se realizó a través de un AFC con la finalidad de verificar de manera empírica el ajuste del modelo propuesto y los índices que lo respaldan, tales como el CFI, GFI, RMSEA, SRMR y TLI (Escobedo et al., 2016). Se reportó, además, dichos índices por ser los más comunes dentro del campo de la psicometría (Hooper et al., 2008).

Por último, la validez en relación con otras variables se generó a través del coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, siguiendo la naturaleza de la data. El reporte de la confiabilidad será por medio del coeficiente alfa y coeficiente omega, donde resultados por encima del .80 representan un ajuste adecuado (Contreras y Novoa, 2018).

3.7. Aspectos éticos

En relación con los aspectos éticos, esta investigación se encuentra regida por los estamentos publicados en la declaración universal de principios éticos para psicólogos, desarrollada por International Union Of Psychological Science (IUPsyS) (Ardila, 2011), la cual establece que toda investigación debe de cumplir con garantizar la seguridad personal y psicológica de cada uno de los participantes; además de cumplir con la responsabilidad social y generar un aporte significativo relacionado con el contexto, la teoría y los participantes (Manzini, 2000). Por otro lado, también responde a los principios bioéticos, pues asegura la transparencia de la investigación, el uso adecuado de la información obtenida y el constante informe

a los participantes sobre el desarrollo del estudio, los cuales accederán de forma voluntaria a través de un consentimiento informado (Siurana, 2010).

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Evidencia de validez basada en el contenido de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, mediante el criterio de jueces

ÍTEMS	CLARIDAD	RELEVANCIA	COHERENCIA	VALIDEZ TOTAL
	V AIKEN	V AIKEN	V AIKEN	V AIKEN
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1
4	1	1	1	1
5	1	1	1	1
6	1	1	1	1
7	1	1	1	1
8	1	1	1	1
9	1	1	1	1
10	1	1	1	1
11	1	1	1	1
12	1	1	1	1
13	1	1	1	1
14	1	1	1	1
15	1	1	1	1
16	1	1	1	1
17	1	1	1	1
18	1	1	1	1
19	1	1	1	1
20	1	1	1	1
21	1	1	1	1
22	1	1	1	1
23	1	1	1	1
24	1	1	1	1
25	1	1	1	1
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Nota: Validez de contenido realizada con 9 jueces expertos, I = 1.

La tabla 2, evidencia el resultado del análisis del contenido a través de la prueba V de Aiken (Aiken, 1980), donde 9 jueces expertos evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los indicadores. Es así que, tras obtener una puntuación de 1 (100%), estimaron que el instrumento se encuentra perfectamente redactado, entendible y puede ser aplicado a la población objetivo (Robles, 2018).

Tabla 3

Análisis descriptivo de los ítems de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, dimensión superiores y recursos (n=310)

I	Fr							M	DE	g ¹	g ²	IHC	A
	1	2	3	4	5	6	7						
P1	8.4	18.4	14.8	23.9	15.8	10.6	8.1	3.85	1.71	0.13	-0.86	0.24	No
P2	3.9	9.7	18.1	24.8	30.3	12.6	0.6	4.08	1.33	-0.41	-0.46	0.68	Sí
P3	4.5	11.6	11.6	17.7	27.4	24.8	2.3	4.35	1.53	-0.54	-0.66	0.69	Sí
P4	4.2	6.8	16.1	14.8	21.6	26.5	10.0	4.62	1.61	-0.45	-0.66	0.74	Sí
P5	4.2	7.7	13.9	15.8	13.9	30.0	14.5	4.75	1.71	-0.49	-0.79	0.77	Sí
P6	2.6	10.3	14.5	12.9	13.9	27.7	18.1	4.81	1.74	-0.43	-1.00	0.78	Sí
P7	4.2	11.6	12.6	15.8	15.5	23.2	17.1	4.65	1.78	-0.36	-1.00	0.76	Sí
P15	3.9	12.6	11.6	13.2	20.6	20.6	17.4	4.66	1.77	-0.38	-0.96	0.72	Sí
P17	3.5	7.4	9.7	14.5	20.3	26.5	18.1	4.92	1.66	-0.63	-0.48	0.72	Sí
P21	2.9	8.1	10.0	10.6	19.4	29.7	19.4	5.02	1.67	-0.71	-0.47	0.64	Sí
P24	1.9	4.8	15.2	11.0	16.1	29.4	21.6	5.09	1.62	-0.61	-0.65	0.67	Sí

Nota: I: ítem, Fr: formato de respuesta, M: media, DE: desviación estándar, g¹: coeficiente de asimetría, g²: coeficiente de curtosis, IHC: índice de homogeneidad corregido, A: aceptable.

En la tabla 3, se presentan los resultados del análisis descriptivo en función de la dimensión superiores y recursos. En primera instancia, las frecuencias de respuesta, la media y la desviación estándar reportan gran variación, predominando las respuestas 4 y 5, de igual manera, la asimetría-curtosis mostraron valores cercanos a la distribución normal (Ding y Hershberger, 2002; Cheng, 2016). Con relación al IHC, este se mostró adecuado en la mayoría de casos, solo una observación en la pregunta 1 (Shieh y Wu, 2014).

Tabla 4

Análisis descriptivo de los ítems de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, dimensión organización y equipo de trabajo (n=310)

I	Fr							M	DE	g ¹	g ²	IHC	A
	1	2	3	4	5	6	7						
P8	4.5	9.0	10.3	11.0	19.7	29.4	16.1	4.85	1.73	-,651	-0.61	0.77	Sí
P9	5.8	12.9	10.3	11.0	14.5	26.8	18.7	4.71	1.89	-,486	-1.03	0.84	Sí
P10	4.2	13.2	11.6	14.8	14.8	24.2	17.1	4.64	1.81	-,362	-1.05	0.82	Sí
P11	4.5	11.6	15.5	11.6	15.5	22.6	18.7	4.65	1.83	-,335	-1.10	0.80	Sí
P12	4.5	11.6	13.2	12.9	20.0	22.3	15.5	4.61	1.77	-,374	-0.95	0.81	Sí
P13	1.0	6.1	14.2	16.8	20.3	25.8	15.8	4.90	1.53	-,385	-0.77	0.67	Sí
P14	3.9	8.7	14.5	13.9	18.4	28.4	12.3	4.68	1.68	-,468	-0.79	0.71	Sí
P16	1.9	17.4	12.9	11.3	12.9	28.1	15.5	4.62	1.81	-,305	-1.27	0.80	Sí
P18	3.5	11.9	12.3	13.9	14.8	25.8	17.7	4.73	1.78	-,418	-1.00	0.82	Sí
P19	1.3	8.1	14.2	10.3	21.0	28.4	16.8	4.94	1.60	-,528	-0.76	0.68	Sí
P20	4.8	11.3	13.9	11.9	16.8	25.2	16.1	4.65	1.80	-,405	-1.00	0.79	Sí
P22	2.3	11.9	11.9	12.6	15.5	26.5	19.4	4.84	1.75	-,463	-0.98	0.79	Sí
P23	1.6	5.8	9.4	12.3	13.9	26.1	31.0	5.33	1.64	-,791	-0.39	0.73	Sí
P25	4.5	9.0	10.3	11.0	19.7	29.4	16.1	4.85	1.73	-,651	-0.61	0.77	Sí

Nota: I: ítem, Fr: formato de respuesta, M: media, DE: desviación estándar, g¹ : coeficiente de asimetría, g²: coeficiente de curtosis, IHC: índice de homogeneidad corregido, A: aceptable.

En la tabla 4, se presentan los resultados del análisis descriptivo en función de la dimensión superiores y recursos. En primera instancia, las frecuencias de respuesta, la media y la desviación estándar reportan gran variación, predominando la respuesta 5, de igual manera, la asimetría-curtosis mostraron valores cercanos a la distribución normal (Ding y Hershberger, 2002; Cheng, 2016). Con relación al IHC, este se mostró adecuado en todos los casos (Shieh y Wu, 2014).

Tabla 5

Medidas de bondad de ajuste del AFC de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS (n=310)

Índice de ajuste	Valor Calculado	Índices óptimos
RMSEA	.067	≤.08
GFI	.83	≥.90
SRMR	.041	≤.05
CFI	.936	≥.90
TLI	.930	≥.90

Nota: RMSEA: error cuadrático medio de la aproximación, GFI: índice de bondad de ajuste, SRMR: Raíz media estandarizada residual cuadrática, CFI: índice de bondad de ajuste comparativo, TLI: índice de Tucker – Lewis.

En la tabla 5, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de un AFC al instrumento evaluado. El resultado confirmó valores adecuados para el ajuste del modelo de dos factores asociados (RMSEA =.067, GFI= .83, SRMR =.041). Estos valores fueron considerados en gran medida, puesto que son los más comunes reportados dentro de la literatura científica, asimismo, se consideró los parámetros reportados para cada índice (Escobedo et al., 2016; Ruíz et al., 2010; Abad et al., 2011; Cupani, 2012).

Tabla 6

Prueba normalidad de la bondad de ajuste Shapiro – Wilk de los cuestionarios empleados para la validez en relación con otras variables

Instrumentos	n	S - W	Sig.
Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS	310	.898	.000
MBI	310	.953	.000
SWLS	310	.941	.000

Nota: MBI: Maslach Burnout Inventory, SWLS: Escala de satisfacción con la vida, n: muestra, S – W: prueba de normalidad Shapiro – Wilk.

En la tabla 6, reporta los resultados de la prueba de bondad de ajuste, la cual tiene como principal objetivo evaluar la distribución normal de los datos. De ello, se obtiene un valor inferior al 0.05 en la significancia estadística, ello se interpreta

como una distribución no normal de los datos procesados. Por otro lado, se recurrió al estadístico S – W puesto que la literatura científica lo posiciona como uno de los mejores para la evaluación de la bondad de ajuste (Pedrosa et al., 2015).

Tabla 7

Correlaciones entre la Escala de Estrés Laboral, el Inventario de Burnout y la Escala de Satisfacción con la Vida

		MBI	SWLS
<i>Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS</i>	rho	.806	-.017
	sig.	.00	.771
	n	310	310

Nota: MBI: Maslach Burnout Inventory, SWLS: Escala de satisfacción con la vida, n: muestra.

En la tabla 7, evidencia el resultado del análisis de correlaciones a través del coeficiente rho de Spearman, donde se evaluó la relación entre la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS con otros instrumentos. De esta forma, se evidenció una asociación significativa y directa con el MBI (Maslach et al., 1997), sin embargo, la asociación con el SWLS fue inversa pero no significativa (Diener et al., 1985).

Tabla 8

Índices de fiabilidad por Alfa ordinal y Omega ordinal (n=310)

	Alfa ordinal	Omega ordinal	Items
Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS	.968	.970	25
Superiores y recursos	.914	.918	11
Organización y equipo de trabajo	.957	.958	14

En la tabla 8, reporta los valores de la confiabilidad, tanto para la escala en general como para las dimensiones. De ello, se detecta valores alfa de .96 para la escala general, mientras que las dimensiones reportaron .91 y .95 respectivamente, dichos valores son interpretados como muy buenos (Hoekstra et al., 2018).

Tabla 9

Evidencias de equidad y medidas de invarianza factorial de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS en función del sexo (n=310)

Modelo	CFI	CFI	RMSEA	RMSEA	AIC
Configural	.886		.088		24665.76
Métrica	.884	-.001	.087	.001	24644.32
Escalar	.885	-.0005	.085	.001	24614.76

Nota: CFI: Índice de bondad de ajuste comparativo, TLI: Índice de Tucker – Lewis, RMSEA: Error cuadrático medio de la aproximación, AIC: Criterio de información de Aiken.

La tabla 9, presenta el resultado del análisis de equidad en función del sexo, donde se evidencia que la diferencia entre los modelos es insignificante, asimismo el AIC no muestra diferencias significativas, acompañado de la variación en el CFI y RMSEA, por lo cual se concluye que el instrumento sobrepasa las diferencias en función del sexo, interpretándose de la misma forma tanto por hombres como mujeres (Rutkowski y Svetina, 2014).

Tabla 10

Percentiles y niveles generales de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS

Percentiles	Puntaje directo	Nivel
0 – 25	25 – 75	Bajo
50	76 – 101	Medio
75	102 - 175	Alto

Por último, se presentan los percentiles y niveles de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, presentándose los puntajes directos y percentiles, donde a mayor puntuación obtenida, mayor evidencia de afección por el estrés laboral.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación, propuso como objetivo general determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de transporte público de Chorrillos, encontrando evidencia empírica que reafirma una estructura interna de dos dimensiones asociadas.

Para el primer objetivo específico, se realizó el análisis de la validez basada en el contenido, donde fueron 9 jueces expertos quienes determinaron la claridad–pertinencia y relevancia de cada uno de los indicadores que conforman el instrumento. De ello, una puntuación perfecta indica que la dirección y redacción de los indicadores son aceptables en un nivel semántico, similares resultados fueron planteados por Suárez (2013), quién evaluó el contenido a través de 5 jueces expertos, quienes dictaminaron que el instrumento poseía adecuada redacción, determinando un valor de 1 para el coeficiente V de Aiken.

El segundo objetivo específico responde al análisis descriptivo de los ítems, donde el resultado demostró medias entre 3.85 y 5.33, asimismo, el índice de homogeneidad corregido se estableció por encima del .64 en la mayoría de los indicadores, exceptuando el ítem 1 que reportó un IHC de .24, de esta forma, dichos datos fueron congruentes con los obtenidos por Suárez (2013), quién reportó valores factoriales entre .68 y .82.

Seguido a ello, el tercer objetivo específico responde al análisis de la validez basada en la estructura interna. El producto del análisis fue positivo, confirmando un buen ajuste para la estructura de dos factores asociados a través de un análisis factorial confirmatorio. Evidencia de ello son los índices de ajuste absoluto (RMSEA = .072; GFI = .83 y SRMR = .041), asimismo, los índices de ajuste fueron aceptables (CFI = .934; TLI = .927). Dichos resultados se mostraron acorde a los planteados por Suárez (2013), quién en su estudio para generar una adaptación al contexto peruano generó un análisis factorial exploratorio, obteniendo un valor adecuado para el KMO (.953), asimismo, los indicadores se agruparon en dos factores asociados, contando con cargas factoriales superiores al .60 y una varianza explicada de 64.715%. Sin embargo, dichos resultados fueron contrarios a los

reportados por Álvarez y Espinoza (2017), quienes al realizar un análisis factorial exploratorio comprobaron una estructura de 7 factores asociados con una varianza explicada de 59%, teniendo en consideración la reestructuración de los ítems 2, 3 y 8.

Sumado a ello, como cuarto objetivo específico, se evaluó la evidencia de validez en relación con otras variables, para ello, se desarrolló un análisis de la correlación entre la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, la Escala de satisfacción con la vida (SWLS) y el inventario del síndrome de burnout (MBI). Los resultados evidenciados fueron congruentes con la teoría, es decir, se logró evidenciar una asociación directa entre la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS y el MBI, mientras que la satisfacción con la vida reportó una asociación inversa, pero no significativa, con la Escala de Estrés Laboral. De esta forma, se evidencia que el constructo estrés laboral, estudiado por la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS converge y diverge de manera apropiada con otros instrumentos que evalúan variables semejantes o diferentes al estrés, dicho de otra manera, se logró evidenciar la cualidad discriminante del instrumento.

Dichos resultados mostraron ir acorde a lo planteado por la teoría demanda – control – apoyo social (Karasek, 1979; citado por Chandía et al., 2016) donde se entiende que si un individuo percibe un ambiente organizacional hostil, incapaz de satisfacer sus necesidades y demanda actividades que fomentan una sensación desagradable en el sujeto, este responderá de forma ineficiente a la adaptación, somatizando diversos síntomas físicos, emocionales y psicológicos, derivando en lo que se conoce como estrés laboral.

Por otro lado, como quinto objetivo específico, se determinó la confiabilidad por consistencia interna, motivo por el cual, se presentaron los valores del coeficiente alfa ordinal, omega ordinal y omega jerárquico, los cuales son los coeficientes más recomendados en la investigación psicométrica (Ventura y Caycho, 2017). De esta forma, se obtuvieron valores por encima del .90 para la escala general y por dimensiones en todos los coeficientes; asimismo, dichos resultados fueron semejantes a los reportados por Gallego et al. (2018), quienes evidenciaron un coeficiente alfa de .92, de igual manera, Torres (2017) también reportó un alfa de .94.

Semejantes resultados fueron considerados por Rugel (2021), donde el alfa de Cronbach llegó a un valor de .90, tal como la investigación Noriega (2021), donde el instrumento tuvo un valor de fiabilidad de .85, siendo uno de los más bajos valores obtenidos dentro de los antecedentes estudiados, junto al de Takamura (2017), donde se halló un valor alfa de .84.

Luego, como sexto objetivo se planteó determinar las evidencias de equidad del instrumento, motivo por el cual fue sometido a un estudio de invarianza métrica, comprobando que el instrumento, superando el nivel escalar, no muestra diferencias significativas en función del sexo, es decir, el instrumento es entendido de manera similar tanto por hombres como mujeres, permitiendo la realización de comparaciones por grupos o datos normativos generales (Dimitrov, 2010). Por último, como séptimo objetivo se planteó la ejecución de datos normativos para la evaluación del instrumento utilizado, ello decantó en el establecimiento de datos normativos de manera general, puesto que el instrumento mostró invarianza métrica (Domínguez, 2016).

En resumen, el resultado de la investigación culminó con suficientes evidencias empíricas de las propiedades psicométricas de Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, dichas evidencias se expresan en contenido, confiabilidad, correlación con otras variables y estructura interna, con ello, se demuestra que dicho instrumento puede ser utilizado dentro del contexto psicológico en ámbitos organizacionales, tanto en evaluaciones individuales como grupales. Aunado a ello, dicho aporte favorece en gran medida los encargados de la evaluación de los colaboradores de las organizaciones, puesto que contarán con un instrumento ajustado al contexto peruano, que tiene suficiente evidencia para determinar una evaluación certera del estrés laboral, así podrán implementar medidas reguladoras o campañas de concientización sobre el estrés, beneficiando a los colaboradores en general.

Por último, es necesario explicar el proceso previo a la evaluación final, donde se implementó una prueba piloto para poder entender el comportamiento del instrumento dentro del contexto específico, verificando si la metodología diseñada era la adecuada o generaba mayor sesgo, muy aparte de los propios del instrumento, de esta manera queda expresada la validez interna a través de los resultados reportados. Por otro lado, con relación a la validez externa, no se

contempló una generalización de los resultados, puesto que la muestra trabajada fueron miembros de una sola empresa, asimismo, esta población fue pequeña.

De igual manera, dentro del desarrollo de la investigación se evidenciaron ciertas limitaciones, tales como el acceso a la población objetivo, principalmente impulsado por el contexto pandemia, el cual sigue manteniendo los estamentos de aislamiento social a causa del COVID – 19. Por ello, se concluye que los objetivos fueron cumplidos, obteniendo los valores esperados que validan el uso de dicho instrumento en colaboradores de una empresa de transporte.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó las propiedades psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral OIT – OMS planteadas en el objetivo general con valores aceptables para ser aplicada en una población conformada por colaboradores de transporte público de Chorrillos.

Segunda:

A su vez, se obtuvieron evidencias de la validez de contenido a través del coeficiente V de Aiken, teniendo un valor de 1.00, asimismo, 9 jueces expertos determinaron dicho valor en función de la claridad y pertinencia de los ítems.

Tercera:

Del mismo modo, se comprobó que los ítems demostraron variabilidad en el formato de respuesta, superando el sesgo de deseabilidad social, asimismo, el IHC, la curtosis y la asimetría demostraron que cada ítem logra discriminar adecuadamente, exceptuando el ítem 1.

Cuarta:

Así mismo, se reportaron índices de ajuste adecuado mediante el análisis factorial confirmatorio AFC, demostrando una estructura de dos factores asociados.

Quinta:

De la misma forma, se evidenció la particularidad discriminante del instrumento, mostrándose una asociación directa con el MBI e inversa con el SWLS.

Sexto:

Seguido, se reportó adecuados valores de la confiabilidad interna, mediante los coeficientes alfa ordinal, omega ordinal y omega jerárquico, todos ellos por encima del .90, es decir, valores muy buenos.

Séptimo:

Para finalizar, el instrumento mostró invarianza métrica en función del género, con variaciones insignificantes, superando los niveles métrica y escalar, se concluyó que el género del participante no influye en el tipo de respuesta.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Fomentar el uso del instrumento en contextos organizacionales, puesto que refiere propiedades psicométricas adecuadas de validación y confiabilidad encontradas en el estudio.

Segunda:

Impulsar el uso del programa RStudio, puesto que posee mejores paquetes de análisis e índices de ajuste más robustos para la evaluación de la estructura interna y la invarianza métrica.

Tercera:

Elaborar un análisis detallado sobre el ítem 1, evaluando en primera instancia su redacción, luego analizar el aporte del ítem a la dimensión y su aporte a la escala general, con la finalidad de tener evidencias que acrediten su permanencia o eliminación.

Cuarta:

Realizar una evaluación de la invarianza métrica en función de la edad y el tipo de trabajo que desempeña, puesto que son variables que se encuentran relacionadas directamente con el estrés laboral.

REFERENCIAS

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V. y García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis.
- Aiken, R. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and psychological measurement*, 40(4), 955-959. <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>.
- Alva, R. (2021). *Bienestar psicológico, identificación laboral y estrés laboral en los docentes de la red educativa Nº10; provincia de Barranca, año 2021* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. (Acceso el 23 de octubre de 2021).
- Álvarez, L. y Espinoza, C. (2017). Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. *Centro Sur*, 52 – 84. https://www.researchgate.net/publication/336128006_Diagnostico_de_estres_laboral_en_los_trabajadores_de_una_empresa_comercial.
- Ardila, R. (2011). Una declaración de principios éticos en psicología para toda la humanidad. *Eureka*, 8(1), 14 – 18. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/eureka/v8n1/a03.pdf>.
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Revista industrial data de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 4(2), 25 – 36.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 3(29), 1038-1059. <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>.
- Barraza, A. (2007, 26 de febrero). Propiedades psicométricas del Inventario SISCO del estrés académico. *Revista Psicología Científica.com*, 9(10),40-50. <http://www.psicologiacientifica.com/sisco-propiedades-psicometricas>.
- Calderón, J., Laca, F. y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar psicológico. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78. https://www.researchgate.net/publication/315111421_La_autoeficacia_como_mediador_entre_el_estres_laboral_y_el_bienestar_Self-efficacy_as_mediator_between_work_stress_and_well-being.

- Campo, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831- 839. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=422/42210515>.
- Chandía, F., Vidal, K. y Chiang, M. (2016). Relationship between occupational stress and adherence for mediterranean diet (MD) among employees of a Chilean university. *Rev. Cienc. Trab.*, 18(55). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100010.
- Cheng, L. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48(3), 936-949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>.
- Cho, E. (2016). Making reliability reliable: A systematic approach to reliability coefficients. *Organizational Research Methods*, 19, 651-682. <https://doi.org/10.1177/1094428116656239>.
- Contreras, S y Novoa, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.65>.
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis*, 1, 186 – 199. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/tesis/article/view/2884>.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. https://www.researchgate.net/publication/327014567_The_Relationship_of_Subjective_Wellbeing_with_Regulatory_and_Personality_Characteristics_in_the_Primary_School_Age_Children.
- Dimitrov, D. (2010). Testing for factorial invariance in the context of construct validation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 43(2), 121 – 149. <https://doi.org/10.1177/0748175610373459>.

- Ding, C., y Hershberger, S. (2002). Assessing content validity and content equivalence using structural equation. *Structural Equation Modeling a Multidisciplinary Journal*, 9(2), 283- 297. https://www.researchgate.net/publication/232856243_Assessing_Content_VValidity_and_Content_Equivalence_Using_Structural_Equation_Modeling.
- Dominguez, S. (2016). Datos normativos de la Escala de Procrastinación Académica en estudiantes de psicología de Lima. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15715>.
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Revista Ciencia & Trabajo*, 18 (55), 16-22. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>.
- Escobedo, T., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22.
- Escurra, L. (1998). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología de la PUCP*, 6 (1-2), 103 – 111. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>.
- Etikan, I., Abubakar, S. y Sunisi, R. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>.
- Fernández, J. y Mielgo, M. (1992). *EAE. Escala de apreciación del Estrés*. PSEA S.A.S.
- Gallego, C., Ramírez, N., Rendón, M. y Toro, J. (2018). The work stress and its affection in the company and the employees of a contact center of the city of Manizales. *Universidad Libre*, 860(13), 798 – 805. https://www.researchgate.net/publication/349536424_The_Work_Stress_A nd_Its_Affectation_In_The_Company_And_In_The_Employees_Of_A_Cont act_Center_Of_The_City_Of_Manizales.

- García, M. y García, M. (2014). Estimate of the content validity on a scale to assess gender violence rating supported in adolescents. *Revista Acción psicológica*, 10(2), 3 – 20. <http://scielo.isciii.es/pdf/acp/v10n2/05monografico5.pdf>.
- García, M., González, R., Aldrete, María., Acosta, M., y León, S. (2014). Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 97-102. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200007.
- González, I. (2018). Contributions of psychometry to health science research and professional practice. *Revista MedUNAB*, 21(2), 6 – 7. <https://doi.org/10.29375/01237047.3519>.
- Guba, E. (1961). *Elements of a proposal*. UCEA.
- Hernández, A., Ortega, R. y Reidl, L. (2011). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-Claves del pensamiento*, 6(11), 113 – 129. <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141125357007.pdf>.
- Hoekstra, R., Vugteveen, J., Warrens, M. y Kruijen, P. (2018): An empirical analysis of alleged misunderstandings of coefficient alpha. *International Journal of Social Research Methodology*. <https://doi.org/10.1080/13645579.2018.1547523>.
- Hooper, D., Coughlan, J. y Mullen, R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic journal of business research methods*, 6(1), 53-60.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Informe de Empleo N°9 – Trimestre: jun-jul-Ago, 2021*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2021.pdf>.
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Foresman.

- Lai, j., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, j., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, G., Liu, Z. y Hu, Z. (2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *American Medical Association*, 3(3), 2-12.
<https://www.bing.com/search?q=10.1001%2Fjamanetworkopen.2020.3976&cvid=fa8d6b1714124764b6a18a22a5f3ec53&aqs=edge..69i57.381j0j4&pglt=2211&FORM=ANAB01&PC=LCTS>.
- Lanuque, A. (2020). Revisión sistemática del afrontamiento al estrés universitario en momentos de presión. *Calidad de vida y salud*, 13 (1), 130-142.
https://www.academia.edu/45043313/Revisi%C3%B3n_Sistem%C3%A1tica_del_Afrontamiento_del_Estr%C3%A9s_Universitario_en_Momentos_de_Presi%C3%B3n.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Ediciones Martínez Roca.
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. y Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3): 1151-69.
- Locke, L., Spirduso, W. y Silverman, S. (1987). *Proposals that work: A guide for planning dissertations and grant proposals* (2da ed.). Sage.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative Commons.
- Manzini, J. (2000). *Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos*. Acta Bioethica.
- Marshall, C. y Rossman, G. (1989). *Designing qualitative research*. Sage
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1997). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. The Scarecrow Press.
- Medina, S., Preciado, M. y Pando, M (2007). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral para trabajadores mexicanos. *Revista de salud pública y nutrición*, 8(4), 1-9.

esramos,+adaptación+de+la+escala+de+estrés+laboral+organizacional+pa
ra+trabajadores+mexicanos.pdf.

Merino. C., y Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 25(1), 169-171.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *PLADES- trabajo decente en América Latina*.
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234120/PLADES_-
_Trabajo_decente_en_Am%C3%A9rica_Latina__1_.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234120/PLADES_-_Trabajo_decente_en_Am%C3%A9rica_Latina__1_.pdf).

Morales, J., Basilio, M., & Yovera, E. (2021). Trastornos musculoesqueléticos y nivel de estrés en trabajadores del servicio de transporte público de Lima. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(1), 9-23. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000100009&lng=es&tlng=es.

Morán, M. (2020). Estrés laboral como generador de conflictos escolares en el aula a nivel preescolar. *Revista mexicana de orientación educativa*, 5(1), 27 – 32. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=3af248e1-87e1-495a-9920-c69eb4f4b076%40sdc-v-sessmgr02>.

Muñiz, J. (2010). «Las teorías de los tests: Teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems». *Papeles del psicólogo*. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1796.pdf> Consultado el 14 de enero de 2022.

Navarro, V. (2018). *La risoterapia en la disminución del estrés laboral organizacional, en los trabajadores administrativos de la empresa Akron International S.A.C 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. (Acceso el 23 de octubre de 2021).

Navinés, R., Santos, R., Olivé, V. y Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina clínica*, 146(8). https://www.researchgate.net/publication/291420345_Estres_laboral_implicaciones_para_la_salud_fisica_y_mental#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20

aboral%20supone%20cada%20a%C3%B1o%20un%20elevado,baja%20pr
oductividad%20C%20bajo%20rendimiento%20C%20escasa%20motivaci%C3
%B3n%20y%20des%C3%A1nimo.

Noriega, S. (2021). *Estrés laboral y miedo relacionado al COVID – 19 en profesionales de la salud de dos microredes de Tumbes, 2021 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. (Acceso el 23 de octubre de 2021).

Olaz, F. y Medrano, L. (2014). *Metodología de la investigación para estudiantes de psicología*. Editorial Brujas.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.

Palomino, S. (2017). *Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA - 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. (Acceso el 23 de octubre de 2021).

Pedrosa, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J. y García, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas ¿Qué estadístico utilizar? *Universitas psychologica*, 14(1), 245-254. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.pbad>.

Pievi, N. y Bravín, (2009). *Documento metodológico orientador para la investigación educativa*. 1a ed. - Buenos Aires: Ministerio de Educación de la Nación,364 p.

Robles, B. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo Continente*, 29(1), 193-197. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/viewFile/991/914>.

Rojas, M. (2015). Tipos de investigación científica: una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista electrónica de veterinaria*, 16(1), 1- 14. 63638739004.pdf.

Rosero, S., Reinoso, D. y Flores, P. (2019). Management of work stress and psychophysical involvement in work performance. *Revista arbitrada interdisciplinaria de Ciencias de la Salud, salud y vida*, 3(6), 944 – 959.

https://www.researchgate.net/publication/338545576_Manejo_del_estres_labo.

Rugel, M. (2021). *Resiliencia y estrés laboral en tiempos de COVID 19 en usuarios internos asistenciales en el hospital básico de salitre* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. (Acceso el 23 de octubre de 2021).

Ruíz, M., Pardo, A. y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31 (1), 34 – 45. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1794.pdf>.

Rutkowski, L. y Svetina, D. (2014). Assessing the Hypothesis of Measurement Invariance in the Context of Large-Scale International Surveys. *Educational and Psychological Measurement*, 74(1), 31– 57. <https://doi.org/10.1177/0013164413498257>.

Sánchez, H; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística*. Universidad Ricardo Palma.

Shieh, J. & Wu, H. (2014). Measures of Consistency for DEMATEL Method. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, 45(3), 781–790. <https://doi.org/10.1080/03610918.2013.875564>.

Sireci, S. (1998). The Construct of Content Validity. *Social Indicators Research*, 45, 83–117. <https://doi.org/10.1023/A:1006985528729>.

Siurana, J. (2010). *Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural*. Veritas.

Spielberger, Ch. y Vagg, P. (2010). *JSS Cuestionario de Estrés Laboral*. TEA ediciones.

Suárez, A. (2013). Adaptación del a escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center en Lima. *Revista psiquemag*, 2(1), 33-50. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/issue/download/208/Psiquemag%202013-3>.

- Sun, J., Dunne, J., Hou, M. y Xu, X. (2011). Educational stress scale for adolescents: Development, validity and reliability with Chinese students. *Journal of psychoeducational assessment*, 29(6), 534-546. https://www.researchgate.net/publication/236118351_Educational_Stress_Scale_for_Adolescents_Development_Validity_and_Reliability_With_Chinese_Students.
- Tantaruna, S. (2017). *Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. (Acceso el 23 de octubre de 2021).
- Torres, M. (2017). Estrés y condiciones laborales en el trabajo docente. *Digital Ciencia UAQro*, 1 – 11. https://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v8-n1/2-6.pdf
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación* 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>.
- Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Manizales*, 15(1), 625 – 627. https://www.researchgate.net/publication/313623697_El_coeficiente_Omega_un_metodo_alternativo_para_la_estimacion_de_la_confiabilidad.
- World economic fórum (2019). *Las consecuencias del estrés laboral*. <https://es.weforum.org/agenda/2019/03/las-consecuencias-del-estres-laboral/>.
- Zhang, C., Yang, L., Liu, S., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Du, H., Li, R., Kang, L., Su, M., Zhang, J., Liu, Z. y Zhang, B. (2020) Survey of Insomnia and Related Social Psychological Factors Among Medical Staff Involved in the 2019 Novel Coronavirus Disease Outbreak. *Front Psychiatry*, 306(11), 1-9. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32346373/>.
- Zúñiga, E. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115-120.

[https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articloe/view/17317.](https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articloe/view/17317)

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Evidencias psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral OIT – OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos – Lima, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS	MÉTODO	ANÁLISIS DE DATOS
	<p>General</p> <p>Determinar las evidencias psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS en colaboradores de una empresa de transporte público de Chorrillos.</p>	<p>Variable: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Superiores y recursos Organización y equipo de trabajo.</p>	<p>Diseño: Psicométrico</p> <p>Tipo: Aplicada</p>	<p>Jamovi Spss RStudio</p>
<p>¿Cuáles son las evidencias psicométricas del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de una empresa de transporte público Chorrillos-Lima, 2021?</p>	<p>Específicos</p> <p>a) Determinar la evidencia de validez basada en el contenido. b) Ejecutar el análisis descriptivo de los ítems. c) Determinar la evidencia de validez basada en la estructura interna. d) Determinar la evidencia de validez en relación con otras variables. e) Determinar la evidencia de confiabilidad del instrumento. f) Determinar la evidencia de equidad del instrumento. g) Generar datos normativos para la interpretación de los resultados.</p>	<p>Organización y equipo de trabajo</p>	<p>Población: N= 310</p> <p>Instrumentos: Escala de Estrés Laboral OIT – OMS. Maslach Burnout Inventory (MBI-ES). Escala de satisfacción con la vida (SWLS).</p>	

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario Estrés Laboral OIT – OMS (OIT – OMS, 1980)

Para cada ítem debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. A continuación, deberá de marcar con un aspa (**X**) en el número que mejor lo describa. Sólo de una respuesta por cada pregunta. No existe respuesta correcta o incorrecta.

- Anote **1** si la condición **Nunca** es fuente de estrés.
- Anote **2** si la condición **Raras veces** es fuente de estrés.
- Anote **3** si la condición **Ocasionalmente** es fuente de estrés.
- Anote **4** si la condición **Algunas veces** es fuente de estrés.
- Anote **5** si la condición **Frecuentemente** es fuente de estrés.
- Anote **6** si la condición **Generalmente** es fuente de estrés.
- Anote **7** si la condición **Siempre** es fuente de estrés.

Nº	Ítems	Respuestas						
		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa?							
6	El que mi supervisor no me respete, me estresa?							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							

10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?								
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?								
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?								
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?								
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?								
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Maslach, C. (1986)

(Versión traducida al español Mind Garden Inc.)

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo. Usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (**X**) sobre el número que le corresponda. Según la siguiente escala:

- Anote **0** si es **Nunca**.
- Anote **1** si es **Pocas veces al año o menos**.
- Anote **2** si es **Una vez al mes o menos**.
- Anote **3** si es **Algunas veces al mes**.
- Anote **4** si es **Una Vez A La Semana**.
- Anote **5** si es **Pocas veces a la semana**.

Nº	Ítems	Respuesta					
		0	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.						
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.						
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.						
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.						
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales.						
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.						
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.						
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo						
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.						

13	Me siento frustrado por el trabajo.						
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.						
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.						
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.						
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.						
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.						
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de alguno de sus problemas.						

Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)

Diener, Emmons Larsen & Griffin (2008)

A continuación, se presentan cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Indique cuan de acuerdo está con cada elemento, eligiendo el número apropiado asociado a cada elemento. Por favor, sea abierto y honesto al responder.

- Anote **1** si es **Totalmente en desacuerdo**.
- Anote **2** si es **En desacuerdo**.
- Anote **3** si es **Ligeramente en desacuerdo**.
- Anote **4** si es **Ni de acuerdo ni en desacuerdo**.
- Anote **5** si es **Ligeramente de acuerdo**.
- Anote **6** si es **De acuerdo**.
- Anote **7** si es **Totalmente de acuerdo**.

Nº	Ítems	Respuesta						
		1	2	3	4	5	6	7
1	En la mayoría de las formas de mi vida se acerca a mi ideal.							
2	Las condiciones de mi vida son excelentes.							
3	Estoy satisfecho con mi vida.							
4	Hasta ahora, he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida.							
5	Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada.							

Formulario virtual para recolección de datos



Sección 1 de 4

Evidencias psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos - Lima, 2021

Estimado(a) participante:

Nos presentamos ante usted, Gianina Ocaña Nolorbe y Marlene Rojas Huaraca, estudiantes del XI ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo - Lima Norte. Nos encontramos realizando un proyecto de investigación para obtener el título de Licenciada en psicología, denominado "Evidencias psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral OIT - OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos - Lima, 2021".

Agradecemos gentilmente la iniciativa de brindarnos su apoyo y participación en nuestra investigación, por lo que, el proceso consiste en completar tres cuestionarios que le tomará un aproximado de 15 minutos. Los datos brindados serán tratados confidencialmente y esta información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio, teniendo como asesora a la Dra. Elizabeth Sonia Chero Ballón de Alcántara. En caso tenga alguna duda escriba al siguiente correo electrónico echerob@ucvvirtual.edu.pe

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Si usted acepta participar en esta investigación, porfavor complete los siguientes campos, de esa manera usted CONFIRMA que ha sido informado sobre la finalidad de este estudio. Del mismo modo, recalco que ante cualquier duda, puede realizarla a la Dra. Elizabeth Sonia Chero Ballón de Alcántara (echerob@ucvvirtual.edu.pe) quien puede resolver sus dudas.

Pregunta *

Si Acepto (1)

No Acepto (2)

Enlace: <https://forms.gle/QZzBFbGeQQ13JXXn9>

Anexo 4: Ficha Sociodemográfica

FICHA SOCIO DEMOGRÁFICA

Estimado trabajador, deberá de completar la siguiente información requerida.

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada recuadro y por favor marque con una (X) lo solicitado.

DATOS PERSONALES			
Género	Estado Civil	Grado de Instrucción	Rango de Edad
<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Soltero (a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Conviviente	<input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/> De 18 - 30 años <input type="checkbox"/> De 31 años a más
DATOS LABORALES			
Tiempo Laborando	Área de Trabajo	Situación Laboral	
<input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> De 1 año a 3 años <input type="checkbox"/> De 3 años a más	<input type="checkbox"/> Cooperadores <input type="checkbox"/> Conductores	<input type="checkbox"/> Nombrado (a) <input type="checkbox"/> No nombrado (a)	

Anexo 5: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remito por la universidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Los Olivos, 01 de agosto del 2021

CARTA INV. N° 1433 – 2021/EP/PSLUCV LIMA NORTE – LN

Autor (a)

- OIT - OMS

Presente. -

De nuestra consideración

Es grato dirigirme a Ud. para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las estudiantes de Psicología: **OCAÑA NOLORBE GIANINA** con DNI 80246116 y **MARLENE ROJAS HUARACA** CON DNI 41745851, quienes realizaran su trabajo de investigación, para optar el título de licenciada en Psicología, titulado: **"EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL OIT – OMS EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PÚBLICO, CHORRILLOS – LIMA, 2021** este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (Escala de Estrés Laboral OIT – OMS)

Agradezco por antelación les brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosigan con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Carta de autorización de la empresa para el estudio de la muestra final.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Los Olivos, 16 de agosto del 2021

CARTA INV. N° 1433 – 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE – LN

Señor,

HERMOGENES GOÑE TRUJILLO

Gerente General de la Empresa de transportes y Servicios Múltiples San Genaro S.A.
Av. Santa Anita 548 Urb. Villa Marina - Chorrillos

Presente. -

De nuestra consideración

Es grato dirigirme a Ud. para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Sra. OCAÑA NOLORBE GIANINA con DNI 80246116 y código de matrícula 7002410711 y la Srta. ROJAS HUARACA MARLENE con DNI: 41745851, código de matrícula 7002422886, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en psicología, titulado: **"EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL OIT – OMS EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PÚBLICO, CHORRILLOS – LIMA, 2021"**, Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la identidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



Anexo 7: Carta de autorización de la empresa para la muestra final.



**EMPRESA DE TRANSPORTES
Y SERVICIOS MÚLTIPLES SAN GENARO S.A.**

FUNDADO 28 DE NOV. 1991

"Año de Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chorrillos, 01 de setiembre del 2021

CARTA INV. N° 1433 – 2021

Señora,
Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte
Universidad César vallejo

Presente. -
De nuestra consideración

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle que se **AUTORIZA** a las estudiantes de la carrera de Psicología a la **Sra. OCAÑA NOLORBE GIANINA** y la **Srta. ROJAS HUARACA MARLENE** para realizar su trabajo de investigación, titulado: **"EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL OIT - OMS EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE PÚBLICO, CHORRILLOS - LIMA, 2021"**, para fines de licenciatura en esta institución.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



AV. SANTA ANITA N° 548 - CHORRILLOS - TELF. 254 - 3973
sangenaro_1991@hotmail.com

REP. P.B. 81990 - R.U.C. 20160314452 / RUTA 7605 - R.D. 4776-97 - MLM - OMTU DIGTE / RUTA 7708 - R.D. 077-96 - MML - OMTU - DEAR

Anexo 8: Carta de autorización de uso del instrumento de la Escala estrés Laboral de la OIT - OMS

Solicitud para uso del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT - OMS

 **Marlene Rojas** 18 oct 2021, 2:53

Buenas noches, Somos, Marlene Rojas Huaraca y Gianina Ocaña Nolorbe, estudiantes del XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo - Ciudad

 **Favarato, Loretta** <favarato@ilo.org> 18 oct 2021, 8:41

para mí

Estimadas Marlene y Gianina,

Muchas gracias por contactarnos y, sobre todo, por hacer investigación en materia de estrés laboral.

Por supuesto que pueden usar la *Escala de estrés laboral OIT-OMS* en esta tesis. Todos los recursos de la OIT están disponibles para apoyar investigaciones de todo tipo que puedan generar evidencias y recomendaciones interesantes para mejorar las condiciones de trabajo de las personas.

Un abrazo y muchísima suerte en el trabajo.

Loretta Favarato
Comunicación e Información Pública
Oficina de la OIT para los Países Andinos

T: +51 1 615 0300
M: +51 951 235 096

Calle Las Flores 275
San Isidro - Lima
Perú

 **Organización
Internacional
del Trabajo**

ilo.org/lima | [Twitter](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)

For use by Marlene Rojas Huaraca only. Received from Mind Garden, Inc. on November 14, 2021

**Permission for Marlene Rojas Huaraca to reproduce 50 copies
within three years of November 14, 2021**

Maslach Burnout Inventory

Instruments and Scoring Guides

**English: MBI-HSS, MBI-HSS (MP), MBI-ES,
MBI-GS, and MBI-GS (S)**

**Spanish: MBI-HSS, MBI-HSS (MP), MBI-ES,
and MBI-GS forms**

Christina Maslach
Susan E. Jackson
Michael P. Leiter
Wilmar B. Schaufeli
Richard L. Schwab

Published by Mind Garden
info@mindgarden.com
www.mindgarden.com

Important Note To Licensee

If you have purchased a license to reproduce or administer a fixed number of copies of an existing Mind Garden instrument, manual, or workbook, you agree that it is your legal responsibility to compensate the copyright holder of this work — via payment to Mind Garden — for reproduction or administration in any medium. **Reproduction includes all forms of physical or electronic administration including online survey, handheld survey devices, etc.**

The copyright holder has agreed to grant a license to reproduce the specified number of copies of this document or instrument **within three years from the date of purchase.**

You agree that you or a person in your organization will be assigned to track the number of reproductions or administrations and will be responsible for compensating Mind Garden for any reproductions or administrations in excess of the number purchased.

This instrument is covered by U.S. and international copyright laws as well as various state and federal laws regarding data protection. Any use of this instrument, in whole or in part, is subject to such laws and is expressly prohibited by the copyright holder. If you would like to request permission to use or reproduce the instrument, in whole or in part, contact Mind Garden, Inc.

MBI-General Survey: Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson.
MBI-Human Services Survey: Copyright ©1981 Christina Maslach & Susan E. Jackson.
MBI-Educators Survey: Copyright ©1986 Christina Maslach, Susan E. Jackson & Richard L. Schwab.
All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

Ed Diener

Joseph R. Smiley Distinguished Professor Emeritus of Psychology
Senior Scientist for the Gallup Organization



Hogar

Contactos y
enlaces

Ed Diener y
laboratorio

INVESTIGAR

ESCAMAS

Consultas

FIND STUFF

Search

Buscar solo en este sitio

Escamas

Visión general

Escala de satisfacción
con la vida (SWLS)

Escala de experiencia
positiva y negativa
(SPANE)

Escala floreciente (FS)

Básculas para niños y
adolescentes

Afectar medida de
intensidad

Inventario de
prósperos (CIT y BIT)

Traducciones SWLS

 Árabe

 Árabe2

 bosnio

 chino

 checo

 danés

 holandés

Escala de satisfacción con la vida (SWLS)

Permiso de uso

La escala tiene derechos de autor, pero usted es libre de usarla sin permiso o cargo por parte de todos los profesionales (investigadores y practicantes) siempre que dé crédito a los autores de la escala: Ed Diener, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen y Sharon. Griffin como se señaló en el artículo de 1985 en el *Journal of Personality Assessment*.

Sobre SWLS

El SWLS es un instrumento corto de 5 ítems diseñado para medir juicios cognitivos globales de satisfacción con la vida. Por lo general, la escala solo requiere alrededor de un minuto del tiempo del encuestado.

[SWLS_English.doc](#)

Para comprender mejor los puntajes de la SWLS, lea el documento a continuación.

[Comprensión de las puntuaciones de SWLS \(.pdf\)](#)

Si desea utilizar SWLS en una escala de 5 puntos, consulte el siguiente documento para conocer las normas.

Kobau, R., Sniezek, J., Zack, MM, Lucas, RE y Burns, A. (2010). Evaluación del bienestar: una evaluación de las escalas de bienestar para la salud pública y las estimaciones de la población del bienestar entre los adultos de EE. UU. *Psicología aplicada: salud y bienestar*, 2 (3), 272-297. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01025.x>

Enlace: <http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/SWLS.html>

Anexo 9: Consentimiento informado o asentamiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

Nos presentamos ante usted, Gianina Ocaña Nolorbe y Marlene Rojas Huaraca, estudiantes del XI ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo - Lima Norte. Nos encontramos realizando un proyecto de investigación para obtener el título de Licenciada en psicología, denominado “Evidencias psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral OIT - OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos - Lima, 2021”.

Agradecemos gentilmente la iniciativa de brindarnos su apoyo y participación en nuestra investigación, por lo que, el proceso consiste en completar tres cuestionarios.

Los datos brindados serán tratados confidencialmente y esta información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio, teniendo como asesora a la Dra. Elizabeth Sonia Chero Ballón de Alcántara. En caso tenga alguna duda escriba al siguiente correo electrónico echerob@ucvvirtual.edu.pe

Gracias por su participación.

Atte. Gianina Ocaña Nolorbe

Marlene Rojas Huaraca

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR
VALLEJO

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Evidencias psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral OIT – OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos - Lima, 2021” de las Srtas. Gianina Ocaña Nolorbe y Marlene Rojas Huaraca, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 10: Resultados del piloto

Tabla 1

Análisis factorial confirmatorio

Índice de ajuste	Modelo teórico	Índices óptimos	Autor(es)
χ^2	808.687; p<0.01	p>0.05	(Manzano y Zamora, 2010).
χ^2/gf	2.941	≤3.00	(Escobedo et al.,2016)
GFI	--	>0.90	(Escobedo et al.,2016)
RMSEA	.139	<0.08	(Ruíz et al., 2010)
CFI	0.731	>0.90	(Cupani, 2012)
TLI	0.706	>0.90	(Escobedo et al.,2016)

Nota: χ^2/gf : Chi cuadrado/ grados de libertad // GFI: índice de bondad de ajuste // RMSEA: error cuadrático de la aproximación // SRMR: raíz media estandarizada residual cuadrática // CFI: índice de bondad de ajuste comparativo // TLI: índice de Tucker- Lewis.

En la tabla 1, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de un AFC al instrumento evaluado. El resultado confirmó valores adecuados para el ajuste del modelo de dos factores asociados (RMSEA = .139, CFI= .731, TLI = .706). Estos valores fueron considerados aceptables. Asimismo, se consideró los parámetros reportados para cada índice (Ruíz et al., 2010; Cupani, 2012; Escobedo et al., 2016).

Tabla 2*Consistencia interna a través del coeficiente alfa*

Variable – Dimensión	ítems	α
Estrés laboral	25	0.96
Superiores y Recursos	11	0.90
Organización y equipo de trabajo	14	0.94

En la tabla 2, reporta los valores de la confiabilidad, tanto para la escala en general como para las dimensiones. De ello, se detecta valores alfa de .96 para la escala general, mientras que las dimensiones reportaron .90 y .94 respectivamente, dichos valores son interpretados como muy buenos (Hoekstra et al., 2018).

Tabla 3*Validez externa en relación con otras variables*

<i>Variables</i>		Estrés laboral
Desgaste emocional	rho	.747
	p	.000
Despersonalización	rho	.754
	p	.000
Realización personal	rho	.321
	p	.001
Satisfacción con la vida	rho	-.132
	p	.188

En la tabla 3, evidencia el resultado del análisis de correlaciones a través del coeficiente rho de Spearman, donde se evaluó la relación entre la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS con otros instrumentos. De esta forma, se evidenció una asociación significativa y directa con el MBI (Maslach et al., 1997), sin embargo, la asociación con el SWLS fue inversa pero no significativa (Diener et al., 1985).

Anexo 11: Criterio de jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA ESTRÉS LABORAL.

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Carmen Ivonne Cárdenas Lara

DNI: 40258436

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	PSICOLOGÍA	1996 - 2001

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	COORDINADORA DE PPP	HUARAZ	2018	INSERTAR A LOS ALUMNOS EN DIFERENTES CENTROS DE PRÁCTICAS.


.....
Mg. Carmen I. Cárdenas Lara
PSICOLOGA
C.Ps.P. 9868

1. Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.
 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA ESTRÉS LABORAL.
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador Mg. Fajardo Palacios, Norma Beatriz.

DNI: 08823488.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	LICENCIADA	1979-1984
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA	2018-2019
03	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA	2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI	DOCENTE	Lima	2013-2015	DOCENCIA
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCENTE	Lima	2020 - 2021	DOCENCIA

Fecha: Junio del 2021



Mg. Norma Beatriz Fajardo Palacios
**Psicóloga
C.Ps.P 6505**

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado. 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo <p>Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión</p> |
|--|

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA ESTRÉS LABORAL.

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Paredes Jara Fernando Antonio

DNI: 18160530

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTORADO EN PSICOLOGÍA	2017 - 2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	TRUJILLO	8 AÑOS	DOCENTE DEL CURSO DE PSICOMETRÍA

Fecha: Junio del 2021



Dr. Fernando Antonio Paredes Jara
PSICÓLOGO
CPSP 13444

1. Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.
 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA ESTRÉS LABORAL.**Observaciones:** _____**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []****Apellidos y nombres del juez validador** Dr. Pereyra Quiñones, José Luis.**DNI:** 08004265**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMDP	INVESTIGACIÓN ESTADÍSTICA	2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	NEOTEST	DIRECTOR	LIMA	2000 - HASTA LA ACTUALIDAD	DISEÑADOR DE INSTRUMENTOS

Fecha: Junio del 2021


JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
PSICÓLOGO COLEGIADO 4539

1. Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.
 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA ESTRÉS LABORAL.

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ANDRÉ ALBERTO ARIAS LUJÁN**DNI: **45129097**

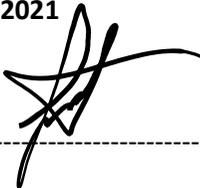
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	PSICOLOGÍA	2005-2010
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BARCELONA	TERAPIA FAMILIAR SISTÉMICA	2012-2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ	PSICÓLOGO	LIMA	2016- ACTUALIDAD	PSICÓLOGO ASISTENCIAL
02	INABIF-MIMP	PSICÓLOGO	LIMA	2015-2016	PSICÓLOGO ASISTENCIAL
03	ESSALUD	PSICÓLOGO	LIMA	2013-2015	PSICÓLOGO ASISTENCIAL

10 de Setiembre del 2021



OS-392497 – A+
ANDRE ALBERTO ARIAS LUJAN
CAP PSIC. PNP

C.Ps.P 17483 DNI 45129097
DPTO. PSICOLOGIA CHPNP LNS

1. Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.
 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA ESTRÉS LABORAL.
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador Dr. Cornejo del Carpio, Manuel Francisco.

DNI: 08823488.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	LICENCIADO EN PSICOLOGÍA	1977 - 1982
02	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRO EN TERAPIA COGNITIVA CONDUCTUAL DE LOS TRASTORNOS PSICOLÓGICOS Y PSIQUIÁTRICOS	2009 – 2010
03	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2017 - 2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	DOCENTE	LIMA	2010 - 2011	DOCENCIA
02	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DOCENTE	LIMA	2011 - 2014	DOCENCIA
03	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2014 - 2021	DOCENCIA

Fecha: Junio del 2021



MANUEL CORNEJO DEL CARPIO
 Doctor en psicología
 C.Ps.P. 5916

1. Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.
 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA ESTRÉS LABORAL.
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador Dr. Barboza Zelada Luis Alberto

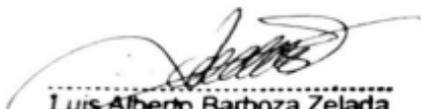
DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987 / 2000 - 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP – DIRBIE PNP	PSICÓLOGO ESCOLAR – EDUCATIVO	LIMA	1987 – 2018	PSICÓLOGO – ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO – DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2021	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO
04	UPSJB	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2019 - 2021	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO

27 DE OCTUBRE 2021


Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C Ps P 3516

1. Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.
 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA ESTRÉS LABORAL
Observaciones: _____

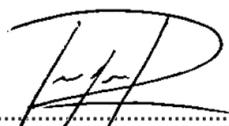
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador Mg: Nathaly Stefany Figueroa Pimentel.

DNI 72180525
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA	2008-2013
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	2015-2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCENTE UNIVERSITARIA	LIMA	2019 -ACTUALIDAD	Diseñar y ejecutar sesiones adecuadas a la naturaleza de la experiencia curricular aplicando estrategias eficaces.
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	COORDINADORA DE BOLSA DE TRABAJO	LIMA	2014 - 2017	Promover actividades de vinculación con el sector empresarial y la inserción laboral de los egresados y graduados.



Mg. Nathaly S. Figueroa Pimentel
PSICÓLOGA
CPsP 23132

1. Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.
 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA ESTRÉS LABORAL
Observaciones: _____

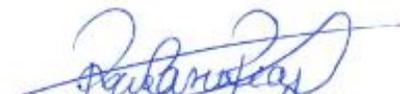
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador Mg: Rocío del Pilar Cavero Reap **DNI:** 10628098 **CPP** 11592

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MIC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología
04	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Pre profesionales
05	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DTP	CERCADO DE LIMA	2020	Docente de Psicoterapia Cognitiva



Rocío del Pilar Cavero Reap
PSICOLOGA
CPP.11592

1. Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado.
 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 12: Sintaxis del programa usado.

Análisis descriptivo de los ítems

```
jmv: descriptives (data = data, vars = vars (SP1, SP2, SP3, SP4, SP5, SP6, SP7, OE8, OE9, OE10, OE11, OE12, OE13, OE14, SP15, OE16, SP17, OE18, OE19, OE20, SP21, OE22, OE23, SP24, OE25),
```

```
SD = TRUE,
```

```
Min = FALSE,
```

```
Max = FALSE,
```

```
Skew = TRUE,
```

```
Kurt = TRUE)
```

AFC

```
jmv::cfa(data = data, factors = list(list(label="Factor 1", vars=c("SP1", "SP2", "SP3", "SP4", "SP5", "SP6", "SP7", "SP15", "SP17", "SP21", "SP24")), list(label="Factor 2", vars=c("OE8", "OE9", "OE10", "OE11", "OE12", "OE13", "OE16", "OE18", "OE19", "OE20", "OE22", "OE23", "OE25"))), resCov = NULL, fitMeasures = c("cfi", "tli", "rmsea", "srmr", "aic"))
```

CONFIABILIDAD

```
jmv::reliability( data = data, vars = vars(SP1, SP2, SP3, SP4, SP5, SP6, SP7, OE8, OE9, OE10, OE11, OE12, OE13, OE14, SP15, OE16, SP17, OE18, OE19, OE20, SP21, OE22, OE23, SP24, OE25), omegaScale = TRUE)
```

CORRELACIÓN

```
jmv::corrMatrix (data = data, vars = vars (OITT, MBIT, SWLST))
```

#RSTUDIO EQUIDAD

```
#INVARIANZA
```

```
configural1<-cfa (cfa_PR3, orthogonal=FALSE, data=bd, estimator="MLR", group="Género")
```

Summary (configural1, fit.measures=TRUE)

```
metric1<-cfa (cfa_PR3, orthogonal=FALSE, data=bd, estimator="MLR", group="Género",  
group.equal=c ("loadings"))
```

Summary (metric1, fit.measures=TRUE)

```
scalar1<-cfa (cfa_PR3, orthogonal=FALSE, data=bd, estimator="MLR", group="Género",  
group.equal=c ("loadings","intercepts"))
```

Summary (scalar1, fit.measures=TRUE)

```
scalar2<-cfa (cfa_PR3, orthogonal=FALSE, data=bd, estimator="MLR", group="Género",  
roup.equal=c ("loadings","intercepts","residuals"))
```

Anova (metric1, scalar1)

Summary (scalar1, fit.measures=TRUE)

```
stric1<-cfa (cfa_PR3, orthogonal=FALSE, data=bd, estimator="MLR", group="Género",  
group.equal=c ("loadings"))
```

Summary (stric1, fit.measures=TRUE)

```
lavaan::anova (stric1, scalar1, metric1, configural1) #RESULTADOS
```

```
fit.stats1 <- rbind (fitmeasures(configural1, fit.measures =  
c("chisq", "df", "rmsea.scaled", "tli", "cfi.scaled", "aic", "wrmr")),
```

```
fitmeasures(metric1, fit.measures =  
("chisq", "df", "rmsea.scaled", "tli", "cfi.scaled", "aic", "wrmr")),
```

```
fitmeasures(scalar1, fit.measures =  
c("chisq", "df", "rmsea.scaled", "tli", "cfi.scaled", "aic", "wrmr")),
```

```
fitmeasures(stric1, fit.measures =  
c("chisq", "df", "rmsea.scaled", "tli", "cfi.scaled", "aic", "wrmr")))
```

```
Rownames (fit.stats1) <- c ("configural1", "metric1", "scalar1", "stric1")
```

```
fit.stats1 #RESULTADOS SEXO
```